



Conseil économique et social

Distr. générale
11 juillet 2019
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

Comité des droits économiques, sociaux et culturels

Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la République de Corée

Additif

Renseignements reçus de la République de Corée au sujet de la suite donnée aux observations finales*

[Date de réception : 24 avril 2019]

* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

GE.19-11827 (F) 090819 020919



* 1 9 1 1 8 2 7 *

Merci de recycler



Renseignements concernant la suite donnée aux recommandations formulées par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels à l'issue de l'examen du quatrième rapport périodique de la République de Corée

1. Le Gouvernement de la République de Corée a eu un dialogue constructif avec le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (ci-après « le Comité »), les 20 et 21 septembre 2017, sur son quatrième rapport périodique concernant l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ci-après « le Pacte »). Le Comité a adopté ses observations finales (E/C.12/KOR/CO/4), qui ont été rendues publiques le 6 octobre 2017.

2. Au paragraphe 74 de ses observations finales, le Comité a prié la République de Corée de fournir, dans un délai de dix-huit mois, des informations sur la mise en œuvre des recommandations qu'il avait faites aux paragraphes 18 a) (les entreprises et les droits de l'homme), 23 (législation sur la non-discrimination) et 41 (droits syndicaux). Le Gouvernement de la République de Corée présente respectueusement au Comité les informations demandées.

Renseignements concernant les recommandations figurant au paragraphe 18 a)

3. La République de Corée a rendu public en août 2018 son troisième plan national d'action pour la promotion et la protection des droits de l'homme (2018-2022), qui comprend un nouveau chapitre spécialement consacré aux entreprises et aux droits de l'homme. Ce plan d'action couvre toutes les politiques en matière de droits de l'homme de l'ensemble des organismes publics, et le nouveau chapitre porte spécifiquement sur la politique de l'État relative aux entreprises et aux droits de l'homme. Il s'agit notamment de promouvoir la responsabilité des entreprises en matière de protection des droits de l'homme, d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques globales de gestion durable, d'aider les entreprises à promouvoir l'égalité entre les sexes, de prévenir les violations des droits de l'homme des travailleurs locaux par les entreprises coréennes implantées à l'étranger et de garantir la sécurité des consommateurs. Le plan d'action a été finalisé de manière concertée en tenant compte notamment des recommandations de la Commission nationale des droits de l'homme et à l'issue de réunions publiques destinées à recueillir l'avis de la population.

4. Le Gouvernement coréen prend des mesures pour réaliser progressivement les objectifs fixés concernant les entreprises et les droits de l'homme. Le Ministère de la justice est en train d'élaborer des principes directeurs pour la gestion des droits de l'homme, l'objectif étant de donner aux entreprises les moyens d'appliquer les normes internationales relatives aux droits de l'homme dans le cadre de leurs activités. Ces principes directeurs comprendront des méthodes permettant aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, par exemple en établissant une commission chargée de la gestion des droits de l'homme et en menant des évaluations d'impact sur les droits de l'homme pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de respect des droits de l'homme. La loi sur le développement industriel, modifiée en décembre 2017, stipule en outre que le Gouvernement doit définir et mettre en œuvre des politiques globales de gestion durable tous les cinq ans et peut désigner des institutions ou des organisations pour faire office de centres d'appui à la gestion durable. Le Gouvernement doit mener des études sur les différents moyens d'encourager les entreprises à participer à la gestion des droits de l'homme, notamment en prévoyant des incitations dans le cadre de la passation des marchés publics.

5. Pour surveiller activement les entreprises dont l'activité a des effets négatifs sur les droits de l'homme et faire en sorte qu'elles répondent de leurs actes, le troisième plan national d'action comporte un nouvel objectif, qui consiste à améliorer l'efficacité des procédures de plainte et de recours. Dans le même esprit, la loi spéciale sur la réparation des préjudices causés par les désinfectants pour humidificateur entrée en vigueur en 2017 doit permettre aux victimes et à leurs familles qui ont pâti de l'utilisation de désinfectants toxiques d'obtenir rapidement réparation, et doit empêcher que se reproduisent de telles

atteintes graves aux droits de l'homme, qui ont conduit à des situations tragiques. Un système de rappel de produits favorable aux consommateurs a en outre été mis en place pour protéger le consommateur. Il est également prévu de revoir la loi sur les actions collectives, qui n'autorise actuellement les actions collectives que pour les opérations sur titres, de façon à couvrir les préjudices causés au consommateur dans d'autres domaines. La loi révisée permettra aux victimes de préjudices d'accéder facilement à des procédures de recours.

6. Le Gouvernement encourage les organismes publics, y compris les entreprises publiques, à respecter les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités. L'ensemble des organismes publics et des administrations locales métropolitaines examineront, lors de l'évaluation annuelle de la gestion des administrations publiques, la manière dont les administrations qui leur sont rattachées appliquent la gestion des droits de l'homme. Les organismes publics concernés, notamment le Ministère de la justice, utiliseront, lors de l'évaluation de la performance des administrations publiques (qui aura lieu en 2020), les nouveaux indicateurs d'évaluation qui ont été adoptés en 2019 et qui incluent un indicateur de gestion des droits de l'homme. Ces nouveaux indicateurs permettent de s'assurer que les administrations effectuent des évaluations d'impact sur les droits de l'homme, élément essentiel de la diligence raisonnable dans ce domaine. Par ailleurs, 860 organismes publics ont établi leur propre plan d'action en matière de gestion des droits de l'homme, avec divers objectifs : déclaration pour une gestion des droits de l'homme, création d'une commission de gestion des droits de l'homme, évaluations d'impact sur les droits de l'homme. Nombre de ces organismes ont commencé à mettre ces plans en œuvre. En outre, 114 sociétés directement gérées par des entreprises publiques locales devraient appliquer la gestion des droits de l'homme puisque le Ministère de l'administration publique et de la sécurité a annoncé qu'un indicateur de gestion des droits de l'homme avait été ajouté dans le Manuel 2019 d'évaluation de la gestion des entreprises publiques locales (évaluation prévue pour 2020). Ces plans et décisions se fondent sur les recommandations de la Commission nationale des droits de l'homme, qui a demandé d'ajouter un indicateur de gestion des droits de l'homme, ou de développer cet indicateur, dans les critères définis pour l'évaluation annuelle de la gestion des administrations publiques, et d'appliquer la gestion des droits de l'homme conformément au Manuel de gestion des droits de l'homme pour les administrations publiques qu'elle a publié en 2018.

Renseignements concernant les recommandations figurant au paragraphe 23

7. Le troisième plan national d'action pour la promotion et la protection des droits de l'homme rendu public en 2018 comprend un nouvel objectif intitulé « Améliorer les lois et règlements contre la discrimination pour réaliser le droit à l'égalité ». Il s'agit d'établir un cadre juridique permettant de concilier les avantages sociaux et le coût socioéconomique de la promotion du principe de non-discrimination, tout en offrant un recours utile aux victimes. Il est prévu de recueillir les avis de différents secteurs de la société et d'étudier les lois et règlements d'autres pays en matière de non-discrimination.

8. Dans le cadre de l'élaboration des lois et règlements contre la discrimination, le mécanisme de recours contre les préjudices causés par la discrimination a été renforcé, conformément à l'observation générale n° 20 du Comité. Le règlement administratif régissant l'organisation de la Commission nationale des droits de l'homme et des institutions qui en dépendent a été modifié en juillet 2018 afin de rétablir l'organisation qui prévalait avant la compression des activités de la commission. Un bureau de recours contre la discrimination a donc été mis en place, avec des effectifs accrus. Ce nouveau bureau est chargé d'examiner les plaintes et d'enquêter à leur sujet, d'offrir un recours aux victimes et de faire des recommandations sur les moyens d'améliorer les politiques de lutte contre la discrimination.

9. La République de Corée a déployé des efforts considérables pour faire en sorte que la Constitution garantisse, avec un ensemble de 90 lois, l'exercice sans discrimination des droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans le Pacte. Elle est en train de réviser la législation en vigueur et prend des mesures législatives pour supprimer progressivement les discriminations de forme et de fond. Concrètement, la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale a été

modifiée en 2019 pour garantir aux hommes et aux femmes une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Avant la modification, les administrations et entreprises publiques de plus de 500 salariés devaient indiquer au Ministre de l'emploi et du travail uniquement le nombre de leurs employés, hommes et femmes, par profession et par poste ; désormais, elles doivent également fournir des données sur la rémunération des hommes et des femmes qu'elles emploient. Des efforts sont faits d'autre part pour accroître le rôle des principaux ministères dans la promotion de l'égalité entre les sexes afin de prévenir la discrimination sexiste et le harcèlement sexuel dans leurs domaines de compétence respectifs. La loi relative à l'interdiction de la discrimination à l'égard des personnes handicapées et aux recours en cas d'atteinte à leurs droits est en passe d'être modifiée pour améliorer l'efficacité des mesures de correction ordonnées par le Ministre de la justice en cas d'actes discriminatoires visant des personnes handicapées. Les parties concernées réfléchissent actuellement à plusieurs options, notamment à une simplification de ces mesures. Plusieurs projets de loi énonçant différents motifs de discrimination proscrits, comme le sexe, la région d'origine et le niveau d'éducation, ont par ailleurs été soumis à l'Assemblée nationale.

Renseignements concernant les recommandations figurant au paragraphe 41

Veiller à ce que le pluralisme syndical ne soit pas utilisé par des entreprises pour affaiblir la position des travailleurs dans la négociation collective

10. Le Gouvernement coréen a adopté des procédures visant à simplifier les moyens de négociation pour prévenir d'éventuels effets secondaires de la légalisation du pluralisme syndical et permettre aux syndicats de désigner en toute indépendance un syndicat négociateur représentatif pour les négociations avec l'employeur. Afin de prévenir toute discrimination à l'égard de syndicats minoritaires, la loi rectificative sur les syndicats et les relations professionnelles fait obligation à l'employeur et au syndicat négociateur représentatif d'assurer une représentation équitable. Si l'employeur ou le syndicat représentatif manquent à cette obligation, n'importe quel syndicat est en droit de saisir la Commission des relations professionnelles pour qu'il soit remédié à ce manquement. Cette dernière a d'ailleurs adopté 27 décisions à cet effet en 2017 et 52 en 2018.

11. Des mesures strictes, notamment des mesures d'inspection de grande ampleur, sont par ailleurs adoptées pour empêcher les employeurs de recourir à des pratiques de travail abusives, discriminatoires à l'égard des syndicats et affaiblissant leur pouvoir de négociation. Le Ministère de l'emploi et du travail a adopté en février 2019 un plan d'innovation pour les enquêtes sur les pratiques de travail non équitables afin d'améliorer les méthodes d'enquête actuelles. Il a à cet effet distribué des guides et dispensé une formation aux inspecteurs du travail. Le Gouvernement entend renforcer encore l'application de la législation régissant les pratiques de travail non équitables.

Garantir les droits en matière d'association et empêcher toute ingérence dans le fonctionnement des syndicats

12. Les droits des employés, fonctionnaires et enseignants en matière d'association sont garantis par l'article 33 de la Constitution de la République de Corée, la loi rectificative sur les syndicats et les relations professionnelles, la loi relative à la création et au fonctionnement des syndicats de fonctionnaires et la loi relative à la création et au fonctionnement des syndicats d'enseignants. Pour certains employés et fonctionnaires, notamment les personnes licenciées et les chômeurs, l'exercice du droit syndical est limité. On s'emploie toutefois, dans le cadre des travaux préparatoires à la ratification des conventions de l'OIT, à modifier ces lois pour étendre la catégorie des travailleurs dont les droits en matière d'association sont garantis. Une inspection rigoureuse des pratiques de travail abusives a d'autre part été entreprise pour empêcher toute ingérence arbitraire des employeurs dans le fonctionnement des syndicats.

Ratification des principales conventions de l'OIT (n° 87 et n° 98)

13. En vertu du paragraphe 1 de l'article 6 de la Constitution de la République de Corée, les conventions de l'OIT, une fois ratifiées, ont le même effet que les lois nationales. Les lois et règlements internes susceptibles d'être contraires aux conventions doivent donc être modifiés avant toute ratification. Le Gouvernement a rencontré des experts en 2017 pour discuter de la ratification des conventions et a institué en juillet 2018, dans le cadre du Conseil économique, social et du travail, une commission chargée de l'amélioration des lois, mesures et pratiques pour le développement des relations du travail. Cette commission a tenu plusieurs réunions avec des représentants des syndicats, des employeurs et des pouvoirs publics et a organisé une concertation sociale sur les mesures propres à améliorer les lois et règlements en question. En novembre 2018, des experts de la société civile désignés pour représenter les intérêts publics au sein de la commission ont soumis une proposition dont l'objet est d'autoriser les personnes licenciées et les chômeurs à adhérer à un syndicat et de réduire les restrictions aux droits des fonctionnaires et des enseignants en matière d'association. Sur la base de cette proposition, des amendements à la loi rectificative sur les syndicats et les relations professionnelles, à la loi relative à la création et au fonctionnement des syndicats de fonctionnaires et à la loi relative à la création et au fonctionnement des syndicats d'enseignants ont été soumis à l'Assemblée nationale et transmis à la Commission de l'environnement et du travail. Le Gouvernement continuera de s'efforcer de faciliter l'adoption de ces projets de lois tout en poursuivant le dialogue social. Ensuite, en fonction de l'avancement du processus de révision à l'Assemblée nationale, il engagera la procédure de ratification des conventions.
